

＜原著＞病院統合移転前後における看護婦のワークコミットメントの変化

著者	石田 真知子, 関川 栄子, 杉山 敏子
雑誌名	東北大学医療技術短期大学部紀要 = Bulletin of College of Medical Sciences, Tohoku University
巻	11
号	1
ページ	85-94
発行年	2002-02-28
URL	http://hdl.handle.net/10097/33784

病院統合移転前後における看護婦の ワークコミットメントの変化

石田真知子, 関川 栄子*, 杉山 敏子

東北大学医療技術短期大学部 看護学科

*東北大学医学部附属病院 看護部

Changes in Work Commitment of Nurses before and after the Merger of One Urban Hospital

Machiko ISHIDA, Eiko SEKIKAWA and Toshiko SUGIYAMA

Department of Nursing, College of Medical Sciences, Tohoku University

**Tohoku University Hospital*

Key words: 組織コミットメント, キャリアコミットメント, 看護婦, 病院統合, 不安

‘A’ national university hospital merged with ‘B’ national hospital when the new building for inpatients was built. We assessed the changes in work commitment of nurses in B hospital at the three points of time, 6 months before the merger, right before it, and 6 months after it. Questionnaires were handed out to all nurses in B hospital, and 48 with usable data were collected at time 1, 43 at time 2, and 34 at time 3.

The result of one-way analyses showed that the changes in 3 forms (affective, calculative, and normative) of organizational commitment and career commitment were not statistically significant. The result of t-tests indicated that the state anxiety was significantly related to affective form of organizational commitment.

問題提起

2000年9月, A国立大学病院(以下A病院とする)の病棟再編成と新病棟建設を機に, B国立病院(以下B病院とする)が統合されることになった。これに伴ってB病院に勤務していた看護婦は, A病院の所属となり, 組織規模の拡大, 施設状況の違い, 一緒に働く同僚の変化, 労働条件の違い等の大きな環境の変化を経験した。統合前のB病院は病床数100床で, 約50名の看護婦が勤務していた。統合後のA病院は約1,300床を有し, 約700名の看護職員が働いている。元B病院の看護婦は, このような統合移転という経験をどのよう

に感じているのであろうか。今までとは違う病院で働くという変化は, それを経験する職員にとって期待と不安の要素となる。従って, そのような期待や不安は職員の仕事への意識にも変化をもたらす可能性がある。

従業員が仕事関連の対象に対して抱く心理的つながりをコミットメントという。病院勤務の看護婦の場合, 看護職そのものとのつながりをもつと同時に, 病院という場所の中ではじめてその専門性を発揮できることから, 雇用組織ともつながりをもつ。今回の統合移転によって組織が変わるこ

とから、特に組織との心理的つながりに変化が生じていることが考えられる。

組織コミットメント (organizational commitment; OC) の捉え方には、忠誠心や愛着のような感情的側面を強調するもの¹⁾と、自分がこれまで投資してきたものと利得のバランスに基づく計算的側面を強調するもの²⁾がある。その後、Allen & Meyer³⁾は、OCには上記の情緒的要素、計算的要素の他に「組織に留まるべきである」という義務感を表す規範的要素があると主張し、3要素で構成されたOC尺度を開発した。彼らは、情緒的要素を組織への同一化や関与や情緒的愛着と、計算的要素を組織を辞めるときのコストの認知に基づくものと、規範的要素を組織への義務感に基づくものと定義した。

職業に対するコミットメントを表す用語は、例えばプロフェッショナルコミットメント⁴⁾、キャリアコミットメント⁵⁾⁶⁾、オキュペーショナルコミットメント⁷⁾などがある。表現は様々であるが、いずれにしてもこれらの用語は職業との情緒的関係を示す概念として用いられている。本研究ではキャリアコミットメント (career commitment; CC) の用語を用いる。上述のようにOCには情緒的関係の他に計算的関係、規範的関係があることが指摘されていることから、CCに関しても多次元的に捉えることが必要と考える。Meyer, Allen, & Smith⁸⁾は、このOCの3要素を職業にも適用して、オキュペーショナルコミットメント尺度を作成した。看護婦を対象に調査を行なった結果、オキュペーショナルコミットメントも3要素から成ることを示した。本研究では、コミットメントを対象と要素の2次元で捉え、OCとCCの情緒的要素、計算的要素、規範的要素を測定する。

本研究の第1の目的は、統合移転を経験した看護婦のコミットメントが統合移転の前後でどのように変化したかを把握することである。3時点に亘って元K病院勤務の看護婦の組織と看護職に対するコミットメントを調査した。第1の時点は、病院の統合に伴い、T病院に移動するか退職するかがほぼ決まった平成12年3月、第2の時点は移動直前の同年8月、第3の時点は移動後半年が経

過し、次の移動や新採用者が加わる直前の平成13年3月である。

第2の目的は、コミットメントと関連のある同僚との一体感、残留意図、不安とコミットメントとの関係を検討することである。OCの情緒的要素は組織との一体感を表すが、具体的には組織に所属する人々との一体感などを通して形成していくと考えられる⁹⁾¹⁰⁾。今までとは別の人と一緒に働くことになるということは、組織内人間関係に変化が起こり、OCの情緒的要素に変化をもたらすと考えられる。そこで、組織内の同僚との友好的、協調的関係の程度を知るために、同僚との一体感を聞き、コミットメントとの関係を検討した。さらに、コミットメントは転職、離職を予測すると言われているため¹⁾、今回の統合移転によって病院と看護職に対する続けたいあるいは辞めたいという気持ちに変化がみられるかを調べ、それとコミットメントの関係を考察する。OCを測定するとき、個人がどこを組織と捉えているかという問題がある。そこで、個々の看護婦がどこを自分の所属する組織と捉えているのか、そしてそれが所属病院の変更ということで変わったかどうかについても検討する。また、このような病院の統合移転という状況は、これを経験する人々に新しい環境にうまく馴染めるのかというような不安をもたらすことが考えられる。そこで、時点3では状態・特性不安検査(STAI)¹¹⁾を用いて、対象者の不安も同時に測定し、コミットメントと不安との関係を検討する。

方 法

対象者と手続き

平成12年3月の時点でK病院に勤務していた看護婦に平成12年3月、同年8月、平成13年3月の3回、質問紙を配布し、自記式無記名で記入後、封筒にいれ封をしてもらい、回収した。時点1では当時勤務していた看護婦54名に、時点2では53名に、時点3では退職者を除いた46名に質問紙を配布した。有効回答数は時点1で48(88.9%)、時点2で43(81.1%)、時点3で34(73.9%)であった。回答者は全員女性で、時点1

から順に、平均年齢は 37.58 (SD8.66) 歳, 34.24 (SD7.95) 歳, 35.34 (SD7.60) 歳, 看護経験年数は 14.37 (SD9.08) 年, 12.48 (SD7.73) 年, 12.94 (SD7.17) 年であった。時点 1 より時点 2 の方が平均年齢で約 3 歳若く, 看護職経験年数が 2 年短いことから, 時点 1 で回答した人のうち, 年齢が高く看護職経験年数の長い人が時点 2 で回答しなかったと考えられる。時点 2 と時点 3 は値が近似

しており, 回答者の減少に偏りはみられなかった。

質問紙

組織コミットメントとキャリアコミットメント: OC は, Meyer & Allen³⁾, Porter et al.¹⁾, 石田¹²⁾ を基にして, 情緒的要素 8 項目, 計算的要素 4 項目, 規範的要素 3 項目の計 15 項目で構成した (Table 1)。「そう思わない」から「そう思う」までの 5 段階評価とし, 要素毎の平均得点を OC の各

Table 1. コミットメント質問項目

項目	質問文
情緒的 CC1	他の職業ではなく, 看護職を選んで本当によかったと思う。
情緒的 CC2	もう 1 度職業選択するとすれば, また看護婦にする。
情緒的 CC3	友人に, 看護がすばらしい職業であると言える。
情緒的 CC4	看護職が気に入っている。
情緒的 CC5	看護という職業は, 自分の価値観や考え方にあっている。
情緒的 CC6	看護の発展のためなら, 人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ。
情緒的 CC7	看護にとって重要なことは, 私にとっても重要である。
情緒的 CC8	いつも看護婦であることを意識している。
情緒的 OC1	他の病院ではなく, この病院を選んで本当によかったと思う。
情緒的 OC2	もう 1 度就職するとすれば, 同じ病院にする。
情緒的 OC3	友人に, この病院がすばらしい働き場所であると言える。
情緒的 OC4	この病院が気に入っている。
情緒的 OC5	この病院の看護部門の方針は, 自分の価値観や考え方にあっている。
情緒的 OC6	この病院の発展のためなら, 人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ。
情緒的 OC7	この病院にとって重要なことは, 私にとっても重要である。
情緒的 OC8	いつもこの病院の職員であることを意識している。
計算的 CC1	看護婦として働き続ける理由の 1 つは, 辞めるとかなりの損失を伴うからである。
計算的 CC2	看護婦をしているのは, 他によい職業がないからだ。
計算的 CC3	看護婦を辞めたいと思っても, 今すぐにはできない。
計算的 CC4	看護婦を辞めたらどうなるか不安である。
計算的 OC1	この病院で働き続ける理由の 1 つは, 辞めるとかなりの損失を伴うからである。
計算的 OC2	この病院にいるのは, 他によい働き場所がないからだ。
計算的 OC3	この病院を辞めたいと思っても, 今すぐにはできない。
計算的 OC4	この病院を辞めたらどうなるか不安である。
規範的 CC1	看護婦を辞めると, 人に何と言われるかわからない。
規範的 CC2	看護婦を辞めることは, 世間体が悪いと思う。
規範的 CC3	看護婦を辞めたら, 家族や親戚に会わせる顔がない。
規範的 OC1	この病院を辞めると, 人に何と言われるかわからない。
規範的 OC2	この病院を辞めることは, 世間体が悪いと思う。
規範的 OC3	この病院を辞めたら, 家族や親戚に会わせる顔がない。

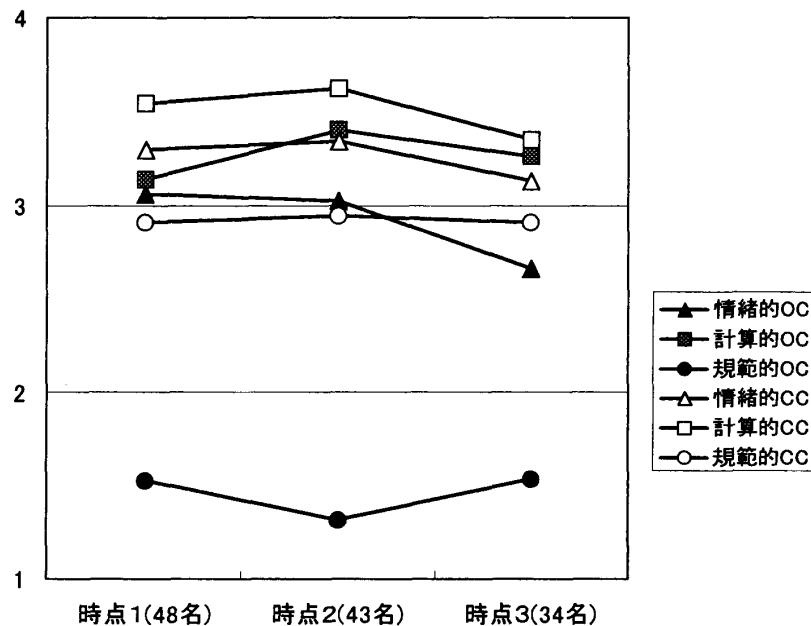


Figure 1. 3時点におけるコミットメント得点の変化

要素得点とした。CCはOC質問項目の中の「組織(病院)」に関する語を「職業(看護)」に置換えたもので、同じく15項目で構成した。こちらもOCと同様、要素毎の平均得点をCCの各要素得点とした。

同僚との協働感：同病棟の看護婦，同病棟の医師，他病院の看護婦，病院内医療従事者，その他の病院職員に対して「一緒に働いていると感じる」程度を聞き，「そう感じない」に1点，「どちらかといえばそう感じない」に2点，「どちらともいえない」に3点，「どちらかといえばそう感じる」に4点，「そう感じる」に5点を配点した。

残留意図：職業残留意図は「看護職を続けたい」という気持ちはどれくらいあるかを質問し，「ずっと続けたい」「しばらくは続けたい」「できれば辞めたい」の中から選択してもらった。時点3では組織残留意図「この病院で働き続けたい」という気持ちはどれくらいあるかについても聞いた。

組織の捉え方：「『あなたが働いている組織』と言われたときどこをイメージするか」を質問し，「現在の病院」「現在の病院の看護部門」「現在働いている病棟(科)」「その他(具体的に)」の中から選択してもらった。

不安：時点3では，新版STAI¹¹⁾を用いて，状

態不安と特性不安を測定した。状態不安は20項目で，「全くあてはまらない」に1点，「いく分あてはまる」に2点，「かなりよくあてはまる」に3点，「非常によくあてはまる」に4点を配点し，合計得点を状態不安得点とした。特性不安も20項目で，「ほとんどない」に1点，「ときどきある」に2点，「たびたびある」に3点，「ほとんどいつも」に4点を配点し，合計得点を特性不安得点とした。どちらも10項目ずつは逆転項目になっている。

属性：性別，年齢，教育背景，所持免許，看護職経験年数，地位を聞いた。

自由記述：「現在の気持ち」を自由に記述してもらった。

分析方法

コミットメントの要素(組織とキャリアの2対象と情緒的，計算的，規範的の3要素を組み合わせた6水準)×時点(3水準)の間の2要因分散分析を行って，3時点におけるコミットメントの各要素得点の変化を検討した。同僚との協働感の3時点における変化を検討するために，一元配置分散分析と多重比較を行った。また，時点1と時点3における同僚との協働感とコミットメントの各要素との相関を算出した。職業残留意図の3時点における変化を調べた。次に，時点3における「辞

めたい人」、「暫くは続けたい人」、「ずっと続けたい人」のコミットメントの各要素得点の違いを検討するために、一元配置分散分析と多重比較を行った。時点3では、状態不安・特性不安を平均点より高い人を高群、低い人を低群に分けて、群によるコミットメント得点を比較するために、 t 検定を行った。同様に不安得点を平均点で、高状態不安・高特性不安群、高状態不安・低特性不安群、低状態不安・高特性不安群、低状態不安・低特性不安群の4群に分け、自由記述の内容を分類した。

結 果

1. 3時点におけるコミットメント得点の変化

6要素×3時点の間で2要因分散分析を行った結果、時点の主効果は有意ではなく、要素の主効果 ($F(5)=81.54, p<.001$) は有意であった。要素と時点間の交互作用は有意ではなかった。時点毎にみたとき、コミットメントの各要素得点が変わることが示された。コミットメントの各要素毎の変化は3時点で有意差はみられなかった (Figure 1)。

2. 同僚との協働感とコミットメントの関係

同病棟看護婦、同病棟医師、その他の病院職員との協働感得点は3時点でほとんど変化していなかった (Table 2)。しかし、同病院医療従事者との

Table 2. 3時点における同僚との協働感の変化

	時点1 (SD)	時点2 (SD)	時点3 (SD)	F 値
同病棟看護婦	4.48 (.85)	4.40 (.79)	4.39 (1.00)	.14
同病棟医師	4.00 (.85)	4.09 (.87)	3.97 (1.10)	.19
他病棟看護婦	3.48 (1.01)	3.42 (.91)	2.97 (1.02)	2.98 ⁺
同病院医療従事者	3.54 (.94)	3.42 (1.01)	2.97 (.95)	3.60*
その他の病院職員	2.92 (1.13)	2.79 (1.08)	2.76 (1.03)	.25
外部看護婦	2.06 (1.10)	1.81 (.98)	2.12 (1.02)	1.00

⁺: $p<.10$, *: $p<.01$

協働感 は時点3で有意に低下しており ($F(2,121)=3.60, p<.05$)、時点1と時点3で有意差がみられた ($p<.05$)。他病棟看護婦との協働感も時点3で低くなっており、低下傾向がみられた ($F(2,121)=2.98, p<.10$)。

同僚との協働感とコミットメントの相関をみると、情緒的 OC は統合後の他の病院職員以外の全ての同僚との協働感と正の相関がみられた (Table 3)。情緒的 CC は同病棟看護婦以外の同僚との協働感と正の相関がみられた。計算的 CC が統合前の他の病院職員との協働感と負の相関を示した以外は、同僚との協働感と計算的コミットメント・規範的コミットメントとの有意な相関はみられなかった。

3. 残留意図とコミットメントの関係

職業残留意図は3時点で有意差はみられなかった。時点3における職業撤退意図とコミットメン

Table 3. 統合前後における同僚との協働感とコミットメントの各要素の相関

		情緒的 OC	計算的 OC	規範的 OC	情緒的 CC	計算的 CC	規範的 CC
同病棟看護婦	前	.40**	.07	.11	.17	.01	.12
	後	.43**	-.05	-.19	.23	-.02	-.22
同病棟医師	前	.53***	-.01	.18	.46**	-.01	.20
	後	.42**	-.06	-.09	.34*	-.08	-.14
他病棟看護婦	前	.54***	-.03	.21	.43**	-.16	.14
	後	.42**	-.07	-.05	.42**	-.16	-.09
病院内医療従事者	前	.68***	-.15	.12	.53***	-.22	.07
	後	.52***	-.28	-.20	.32	-.17	-.21
他の病院職員	前	.29*	-.22	.20	.45**	-.37*	.03
	後	.19	-.09	-.16	.16	-.16	-.19

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

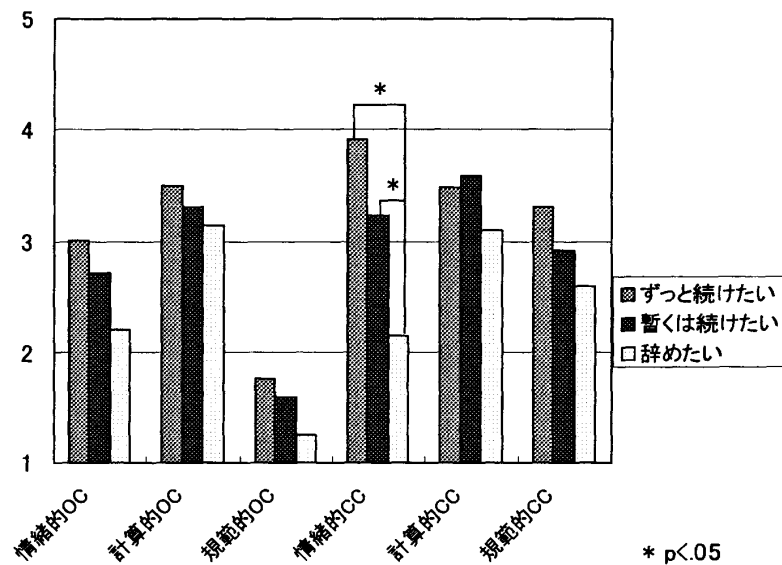


Figure 2. 職業残留意図とコミットメントの関係

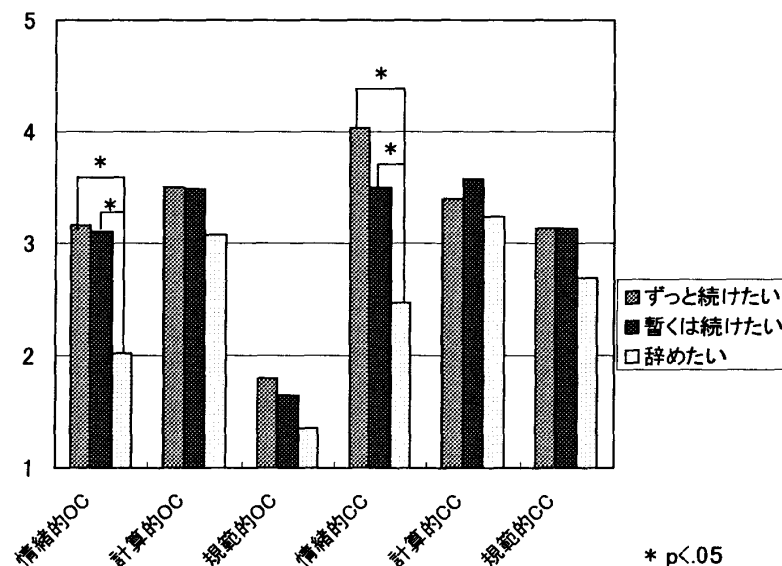


Figure 3. 組織残留意図とコミットメントの関係

トの関係をみると、情緒的 OC のみ有意差がみられた ($F(2, 29) = 12.64, p < .001$) (Figure 2)。「辞めたい」人は「ずっと続けたい」人 ($p < .001$), 「暫くは続けたい」人 ($p < .05$) より有意に得点が低かった。計量的要素得点, 規範的要素得点はグループ間で有意差はみられなかった。組織撤退意図とコミットメントの関係をみると、情緒的 OC ($F(2, 29) = 8.97, p < .001$) と情緒的 CC ($F(2, 29) = 7.65, p < .01$) で有意差がみられた (Figure 3)。どちら

も「辞めたい」人が「ずっと続けたい」人 ($p < .01$), 「暫くは続けたい」人 ($p < .05$) より有意に低かった。組織撤退意図も計量的要素得点と規範的要素得点においてはグループ間で有意差はみられなかった。

4. 組織のイメージ

「あなたが働いている組織」と言われたとき「現在の病院」をイメージする人が、時点1で30名 (62.5%), 時点2で25名 (58.1%), 時点3で20名

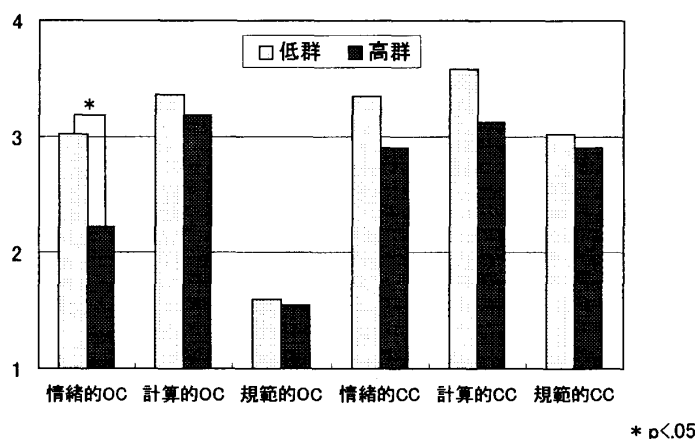


Figure 4. 状況不安とコミットメントの関係

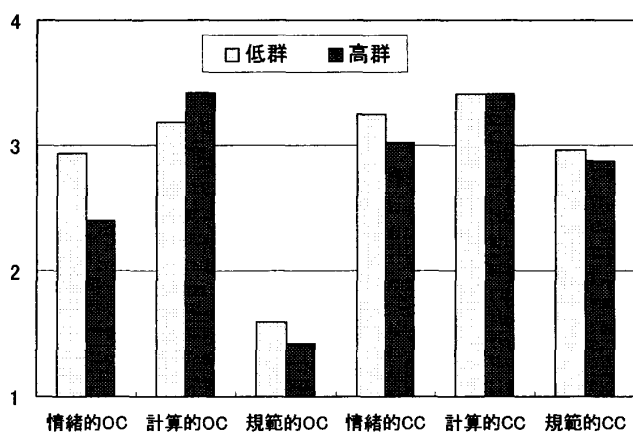


Figure 5. 特性不安とコミットメントの関係

(58.8%)であった。「病院の看護部門」をイメージする人は、時点1で11名(22.9%),時点2で11名(25.6%),時点3で10名(29.4%)であった。「現在の病棟(科)」をイメージする人は、時点1で7名(14.6%),時点2で7名(16.3%)で、時点3で2名(5.9%)あった。時点3で「B病院」をイメージすると回答した人が1名(3.1%)いた。

5. 状態不安・特性不安とコミットメントの関係

時点3における状態不安得点は50.2 (SD 10.2), 特性不安得点は50.6 (SD 9.6)であった。それぞれ50点以下を低群, 51点以上を高群として, コミットメント得点を比較した。状態不安低群(18名)は, 高群(14名)より情緒的OC得点が有意に高かった($t(30)=2.78, p<.01$) (Figure 4)。OC

の計算的要素, 規範的要素とCCの3要素に関しては有意差はみられなかった。特性不安の高群(15名)と低群(17名)では, OCとCCのどの要素でも有意差はみられなかった (Figure 5)。

6. 不安得点高群と低群の自由記述の分類

自由記述をした人は, 34名中20名であった。

① 高状態不安・高特性不安群 (6名)

- ・差別・中傷: 「元B病院看護婦ということで差別される。上層部の指導に疑問を感じる。」「元B病院に入院していた患者にまで差別的発言をする。」
- ・看護婦の処遇に関する不満: 「『病院の方針に合わなければ辞めてもらって結構』という言い方はやめてほしい。」「もっと看護婦を大切にしてほしい。」「看護婦は消耗品なのかなあ

と感じる。」

- ・組織規模の過大,他部門との関係希薄:「組織が大きすぎて,他部門とのつながりが感じられない。」「組織が大きすぎて,各部との連携が大変になった。」

② 高状態不安・低特性不安群 (3名)

- ・組織規模の過大:「組織が大きすぎ,何事についても煩雑になっている。」
- ・まだ慣れていない:「環境の違いに慣れるまで大変です。」

③ 低状態不安・高特性不安群 (3名)

- ・看護婦の処遇に対する不満:「不要なもの(人)は切り捨てるという非常な点が気になる。」
- ・差別・中傷:「元 B 病院看護婦を差別するという噂を聞き,管理的に放置していることに不安を感じました。」

④ 低状態不安・低特性不安群 (8名)

- ・良好な人間関係:「人間関係がよくて,安心して仕事を覚えることに集中できた。」「協力的なスタッフの集合なので,1人で悩まずに働ける。」
- ・肯定的刺激:「病院全体が前向きな考え方をもっており,自分もポジティブな考え方ができるようになった。」「いろいろな科を経験した人があるので,保守的にならず,刺激になる。」「より一層努力していこうと思うよいきっかけとなった。」「自分の能力を向上させるチャンスがありそうなので,努力してみたい。」
- ・組織規模の過大:「規模が大きすぎて,のびのび働けない。」「システムが大きすぎ,雑用が多くて働きづらい。」「看護婦1人1人の存在感が小さくなってしまったように感じる。」

考 察

OC・CCの各要素得点は3時点で有意差はみられなかった。統合移転後情緒的OCが低下していることを予測したが,有意な違いはみられなかった。この原因の1つは対象者数の少なさが考えられる。もう1つの可能性は,時間の経過と共に回

答者が減少していることを考えると,情緒的コミットメントの低い人が退職し,情緒的コミットメントの高い人が残ったため,結果として有意差がみられなかったということである。計算的要素得点も3時点で違いがみられなかったが,これは病院という組織が変わっても,国家公務員という身分は継続されているので,辞めることに関する損得勘定では変わらないためと考えられる。規範的要素はOC得点とCC得点の差が大きかった。現在の組織に留まるべきであるという意識は低い,看護職を続けるべきであるという意識は高いことを示している。

他病棟看護婦と同病院医療従事者との協働感には有意に低下していた。これは病院規模,看護部門規模とも10倍位になり,組織内での人間関係が相対的に希薄になりやすく,新しく同じ病院で働くことになった人々とまだ知り合いになっていないことによるものと考えられる。毎日顔を会わせる同科の看護婦や医師との協働感が統合前後で大きな違いはみられなかったのは,統合前のグループの多くが統合後も同じグループにいることによるものとも考えられるが,直接関わる比較的小さな作業グループ内では協働感は6ヶ月で新たに形成されてきているという考え方もできる。

職業残留意図は情緒的CCに有意差がみられ,職業を続けたいと思っている人ほど看護職への愛着を感じていた。組織残留意図は情緒的OCと情緒的CCで有意差がみられ,この病院で働き続けたいと思っている人は,看護職への愛着と同時に現在の病院への愛着も高かった。看護婦としてあるいは現在の病院で働き続けたいという気持ちは,損得勘定や義務感とは関係しておらず,愛着と関係していることが明らかになった。

「あなたの働いている組織と言われたらどこをイメージするか」という質問では,統合前後で変わらず「現在働いている病院」と答えた人が最も多く,約60%であった。「看護部」と答えた人が割合は増加し,「現在働いている病棟(科)」と答えた人の割合は減少していた。病院が変わっても,「組織」は「病院」と考えている人が多かったが,OCを測定するとき,個々の回答者がどこを組織

と捉えているのかを明確にすることが必要な場合もあることが示された。

女性では状態不安得点 42 点以上, 特性不安得点 45 点以上が高不安と判断する目安となる¹¹⁾。今回の対象者はどちらも平均得点が 50 点を超え, 不安が強い状態といえる。特に状態不安得点は高不安の目安となる 42 点を遥かに超えていた。統合移転後 6ヶ月を経過した時点でも, まだ不安を強く感じている人が多いことが明らかになった。統合をスムーズに行うために, 統合前に以下のような対策が講じられた。① 数年前から A 病院の看護部門の院内教育に B 病院の看護婦も参加するようにした。② A 病院看護部門の委員会の一部に B 病院看護婦も参加するようにした。③ A 病院の看護婦の B 病院への配置, あるいは B 病院の A 病院への配置という人事交流を行った。④ 看護婦全員を 3~7 日間, A 病院の病棟で実際に働くという研修に参加させた。このような努力の結果, 患者の安全を最優先にした移転が無事行われたが, 個々の看護婦は統合後の環境にかなりのストレスを感じていることが伺われる。また, ある程度の期間新しい環境の中で過ごすことによって, 日々のストレスが実感され蓄積されていくことによって, 不安得点が高くなったということも考えられる。

状態不安の低い人は高い人より情緒的 OC 得点有意に高かった。現在の不安は, 組織への情緒的愛着と負の関係があるが, 他の OC 要素とは関係していなかった。この原因の 1 つとして, 対象者数の少なさが考えられる。また, 現在の不安は職業へのコミットメントのどの要素とも関係していなかった。情緒的 OC・情緒的 CC の低い人は「辞めたい」と考える傾向にあることを考えると, 現在の不安への対処が重要な課題と言える。

自由記述の結果をみると, 不安で分類したどの群でも「組織規模が大きすぎるために, 仕事がやりづらい」という感じをもっていた。状態不安・特性不安とも低い人は, 「人間関係が良い」「良い刺激になり, 自分も努力しようと思う」というような, 肯定的な意識をもっていた。これに対して, 状態不安の高い人は, 「差別・中傷されている」「消

耗品扱いされている」というような否定的な意識をもっていた。そして「上層部が差別・中傷を容認している」というように捉え不満をもっている人もおり, 看護部あるいは病棟婦長が組織内人間関係調整の役割をすることが望まれる。統合前の対策実施にも関わらず, 職場環境が激変したことによるストレスは大きかったことが推測される。統合後も対策を講じる必要がある。否定的感情は表出することによって緩和されることもある。元 B 病院看護婦 1 人 1 人あるいはグループに婦長や部長・副部長との話し合いの場を設ける, あるいは元 B 看護婦同士が集まって自由に話しあう場を設けるといった, 公式, 非公式な否定的感情表出を促す場の設定が望まれる。

文 献

- 1) Porter, L.W., Steers, R.M. & Mowday, R.T. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, **59**, 603-609, 1974
- 2) Becker, H.S. Notes on concepts of commitment. *American Journal of Sociology*, **66**, 15-22, 1960
- 3) Allen, N.J. & Meyer, J.P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, **63**, 1-18, 1990
- 4) Aranya, N., Pollock, J., & Amernic, J. An Examination of Professional Commitment in Public Accounting. *Accounting, Organizations & Society*, **6**(4), 271-280, 1981
- 5) Blau, G.J. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 277-288, 1985
- 6) Blau, G.J. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, **35**, 88-103, 1989
- 7) Ritzer, G. & Trice, H.M. An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, **47**, 475-479, 1969

- 8) Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, **78**(4), 538-551, 1993
- 9) Mottaz, C.J. Determinants of organizational commitment. *Human Relations*, **41**, 467-482, 1988
- 10) Welsch, H.P. & LaVan, H. Inter-relationships between organizational commitment and job characteristics, professional behavior, and organizational climate. *Human Relations*, **34**, 1079-1089, 1981
- 11) 水口公信・下仲順子・中里克治 日本版 STAI 状態・特性不安検査使用手引 三京房, 1-15, 1991
- 12) 石田真知子 看護婦の組織コミットメントと職務コミットメント 日本心理学会第 61 回大会発表論文集, 335, 1997